

# 平成29年度調査研究結果について

## 「中小・小規模事業所におけるメンタルヘルス対策の現状と課題について」

---

山梨県立精神保健福祉センター  
(自殺防止センター)

## はじめに

- 自殺者数を世代別にみると30～50歳代に、また、職業別には中小企業等の被雇用者・勤め人に多い。
- この年代は家庭、職場の両方で重要な位置を占め、心理的な不安を抱えることがある。
- 平成28年度～ストレスチェック制度開始  
→50人未満事業所は努力義務であり、実態がつかめていない。

# 調査目的

中小・小規模事業所のメンタルヘルス  
対策の現状と課題について明らかにし、  
今後、必要な自殺対策につなげること

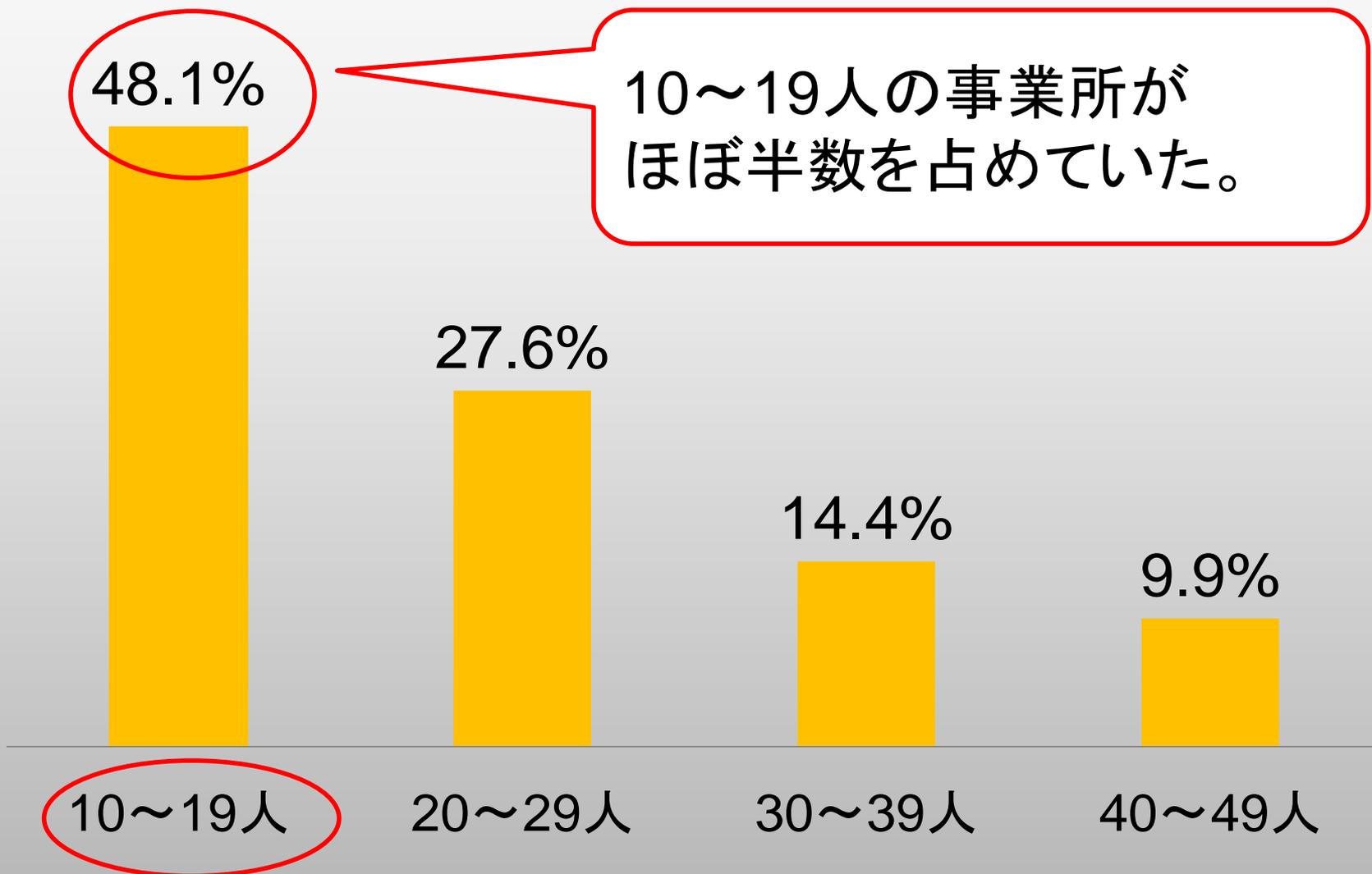
# 調査方法

1. 対象：県内10人以上49人以下の事業所  
（無作為抽出した1,061カ所のうち  
有効回答362カ所）
2. 方法：無記名自記式アンケート調査、郵送
3. 期間：平成29年8月15日～8月31日
4. 項目：メンタルヘルス対策の実態、取組  
状況、ストレスチェック制度の取組状況等

## 倫理面への配慮

- 「個人情報に関する法律」を遵守し、対象者の匿名性を確保した。
- 対象者には目的及び不利益を生じさせない旨を文書で伝えた。
- 調査は「臨床研究に関する倫理指針」に準拠し、精神保健福祉センター倫理審査委員会の審査を経て実施した。

# 結果：事業所別の全従事者数の割合



# 結果：全従事者数中の正規従事者割合

70～100%未満が  
約6割を占めていた。

5.0%

11.0%

11.6%

13.8%

58.6%

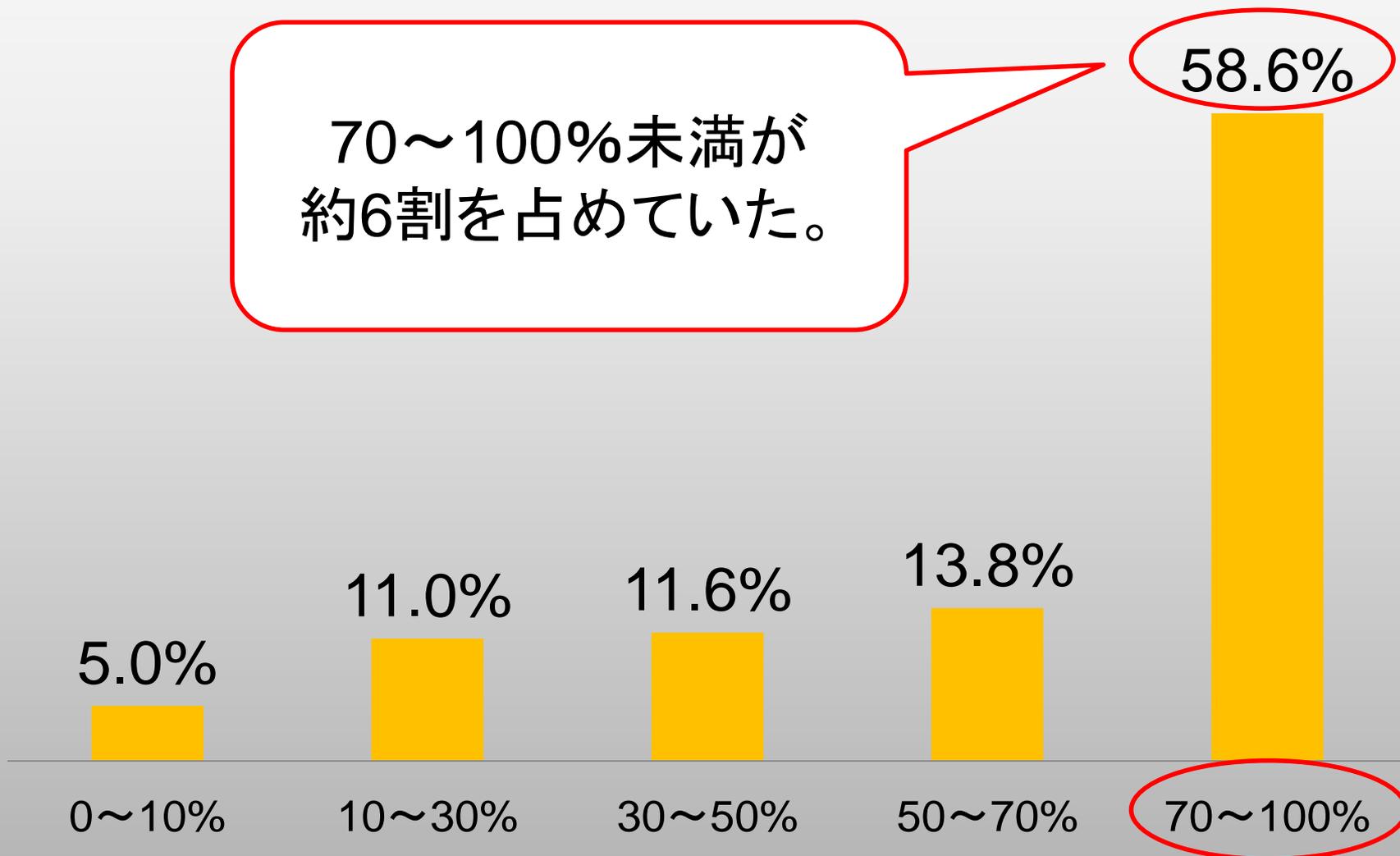
0～10%

10～30%

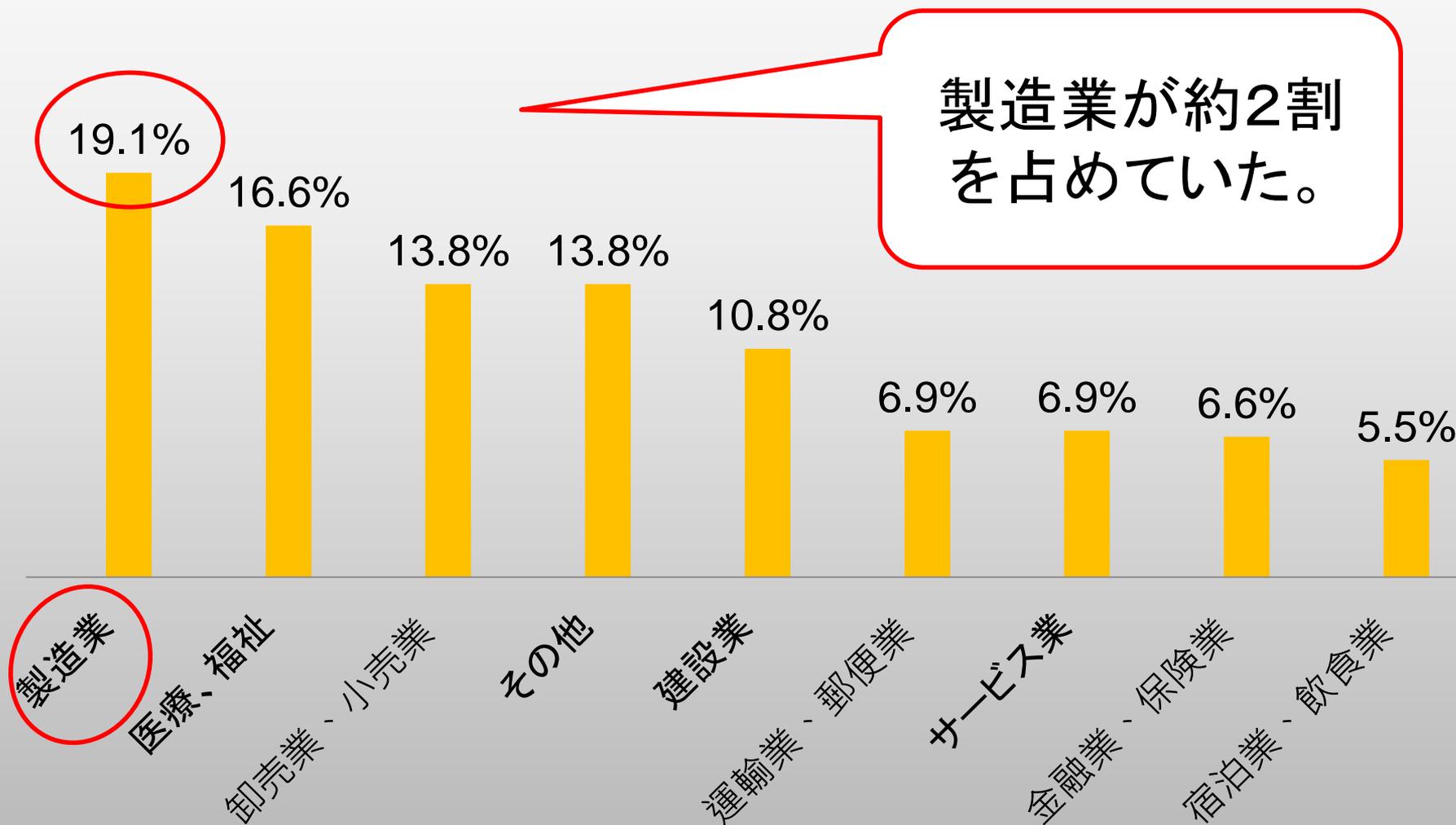
30～50%

50～70%

70～100%

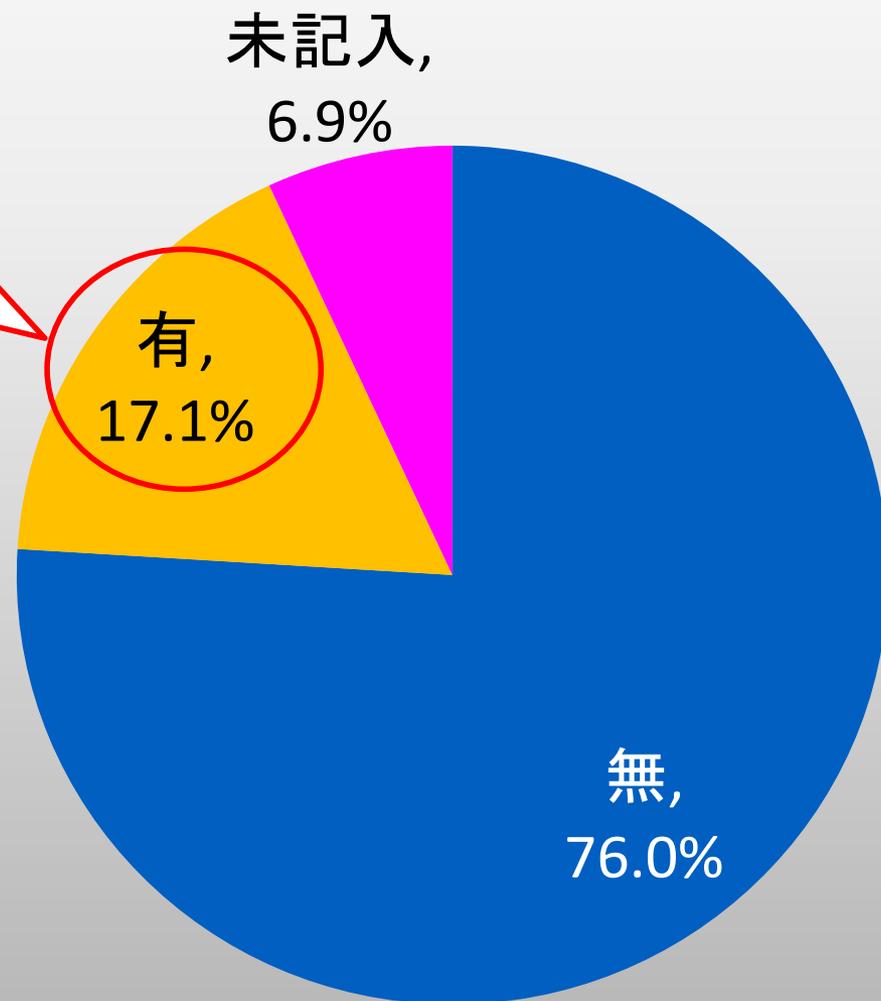


# 結果：産業別事業所数の割合



# 結果：メンタルヘルス不調者の有無

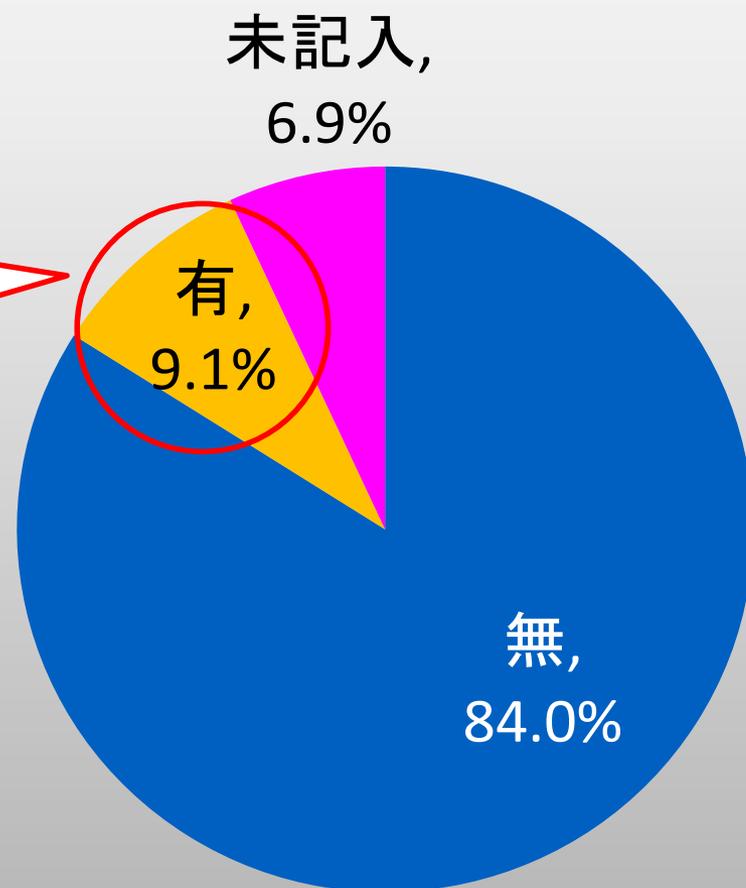
メンタルヘルス不調者は約2割の事業所に存在した。



# 結果：メンタルヘルス不調者の休職・退職

**の有無** (過去1年間にメンタルヘルスの不調者で1か月以上休職又は退職した従事者)

メンタルヘルス不調を理由に休職・退職した者が約1割の事業所にいた。



# 結果：メンタルヘルス不調の原因



# 結果：メンタルヘルス不調者のその後の状況



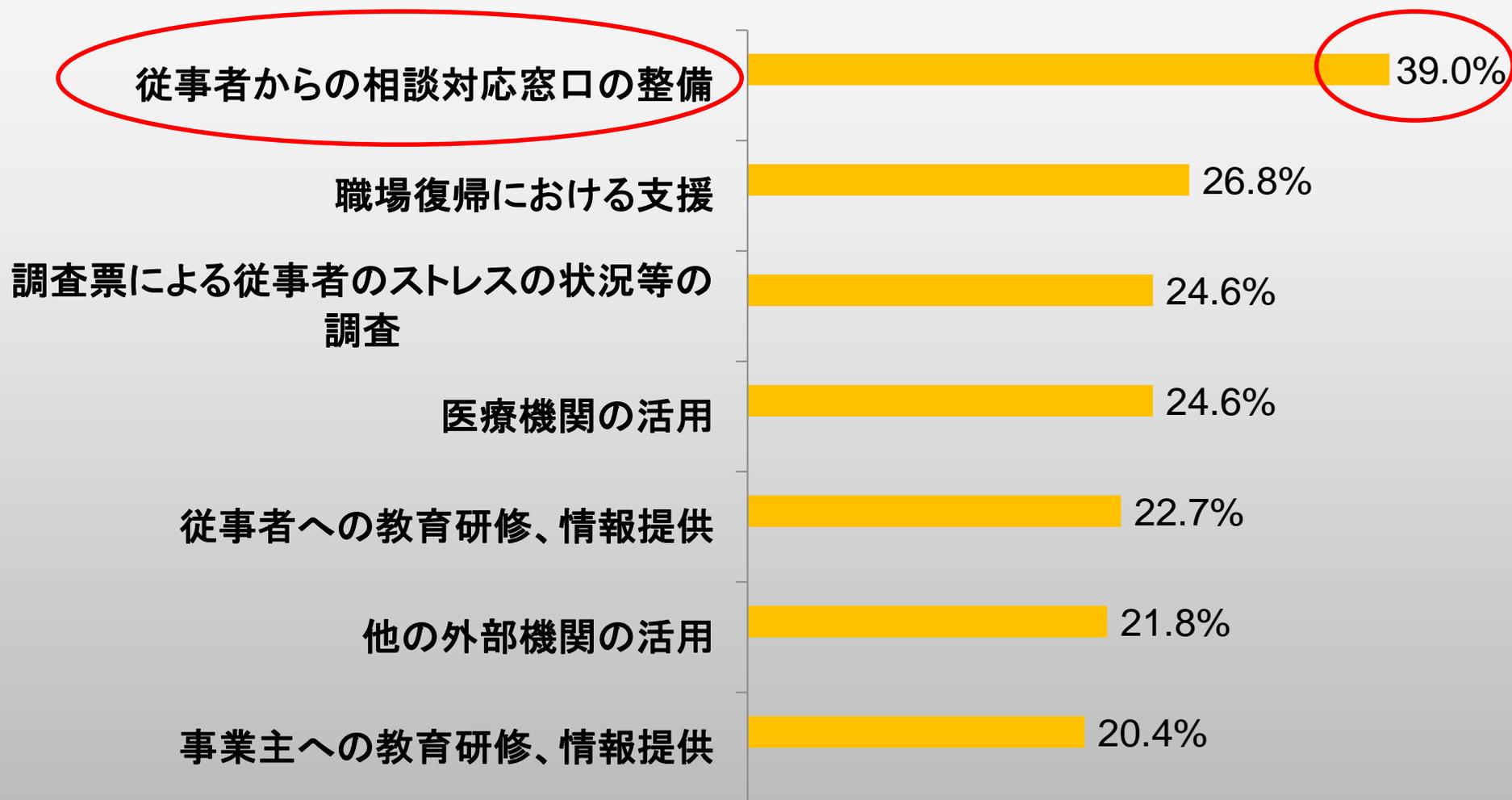
# 結果：休職者が復職する際に問題になったこと



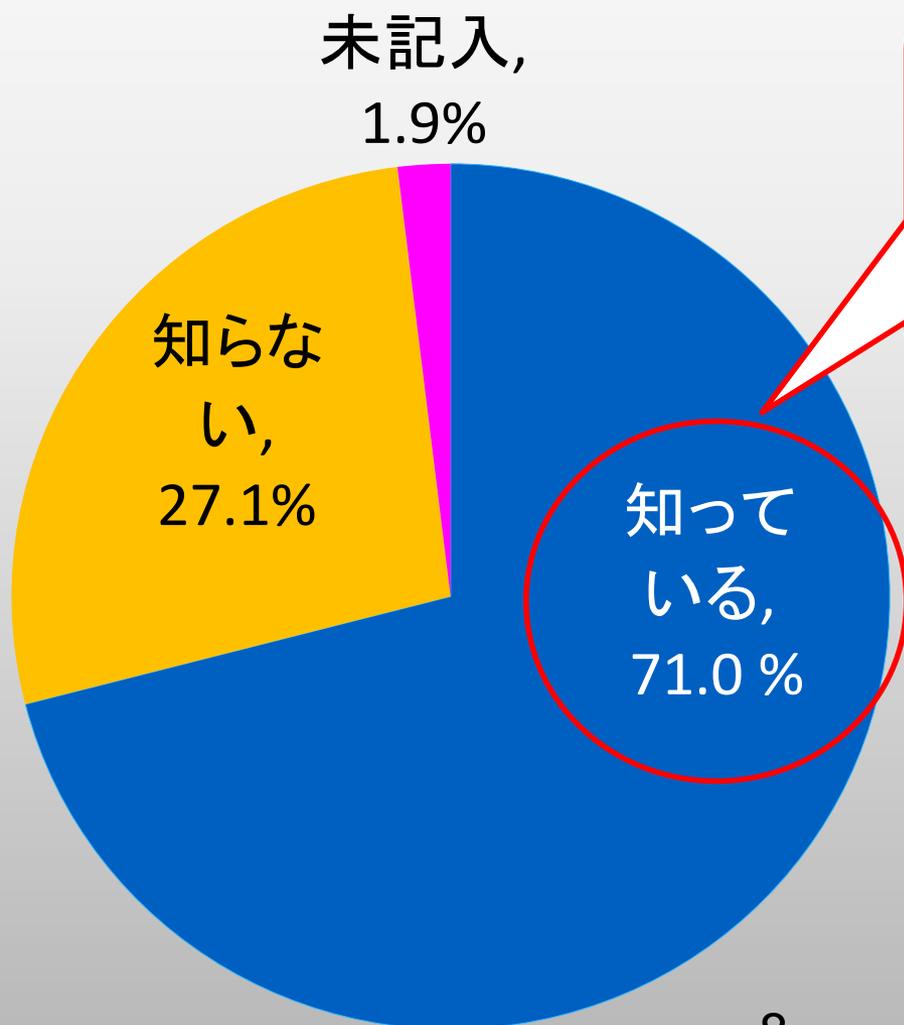
# 結果：対策として実施した取組



# 結果：対策として必要だと思う取組

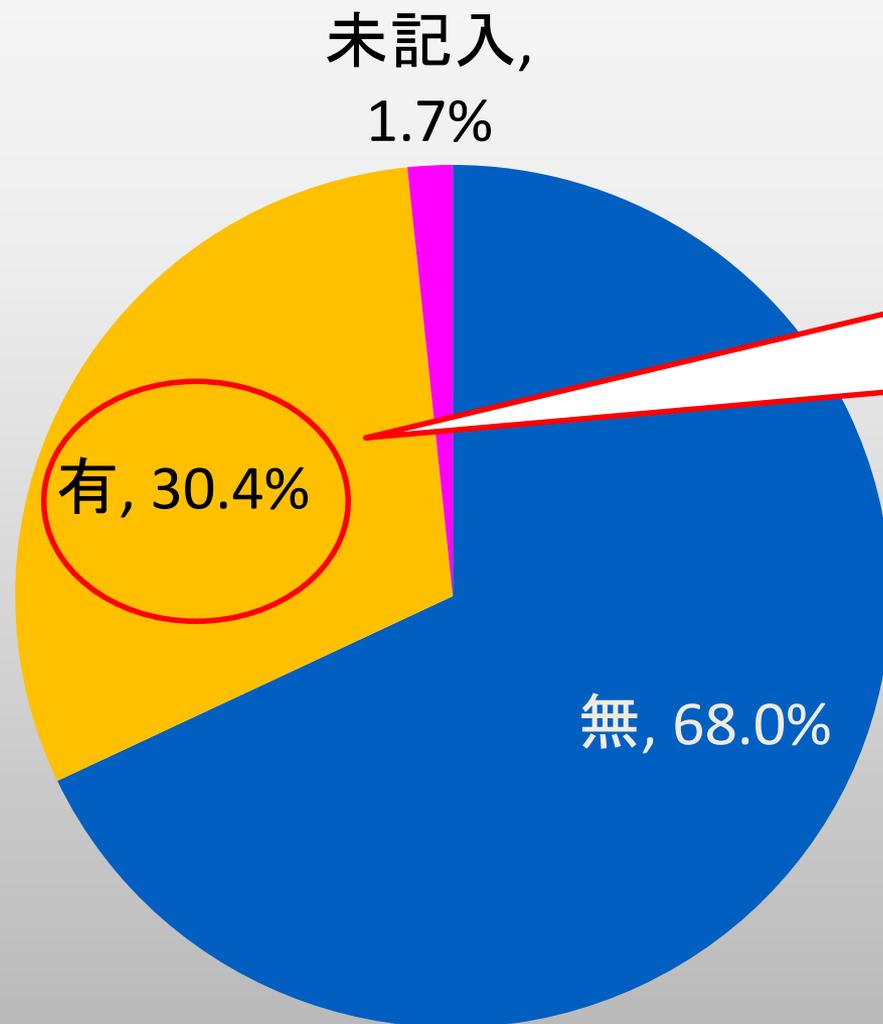


# 結果：ストレスチェック制度を知っているか



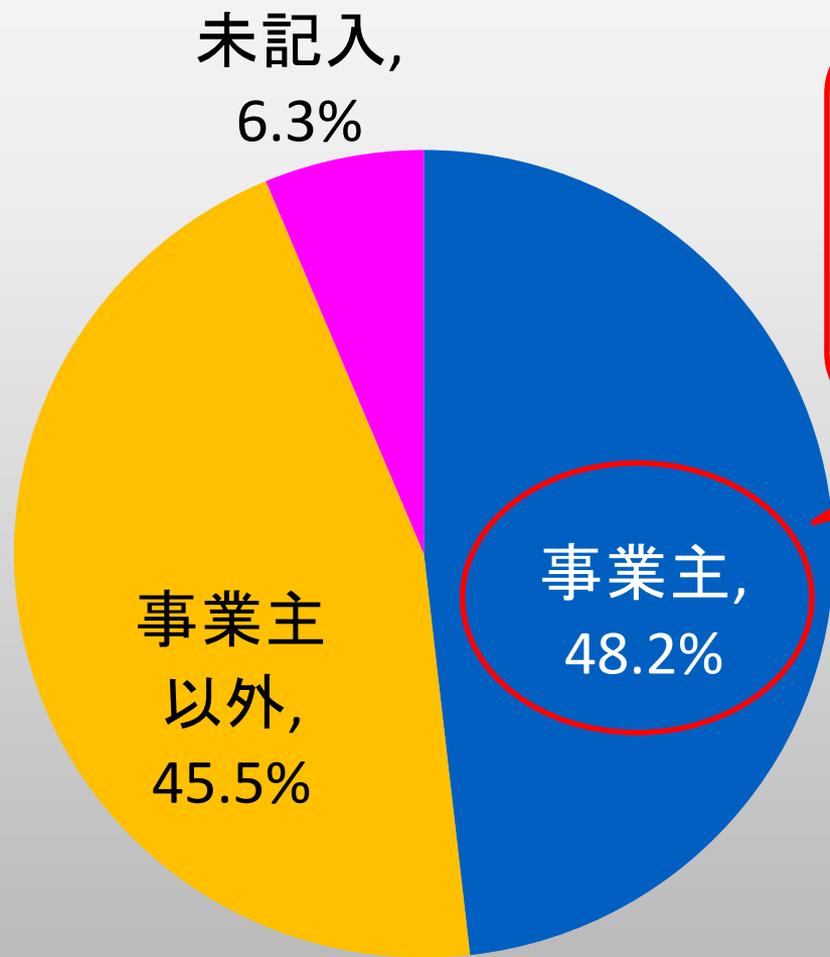
7割以上の事業所が  
ストレスチェック制度  
を知っていた。

# 結果：ストレスチェック制度の実施の有無



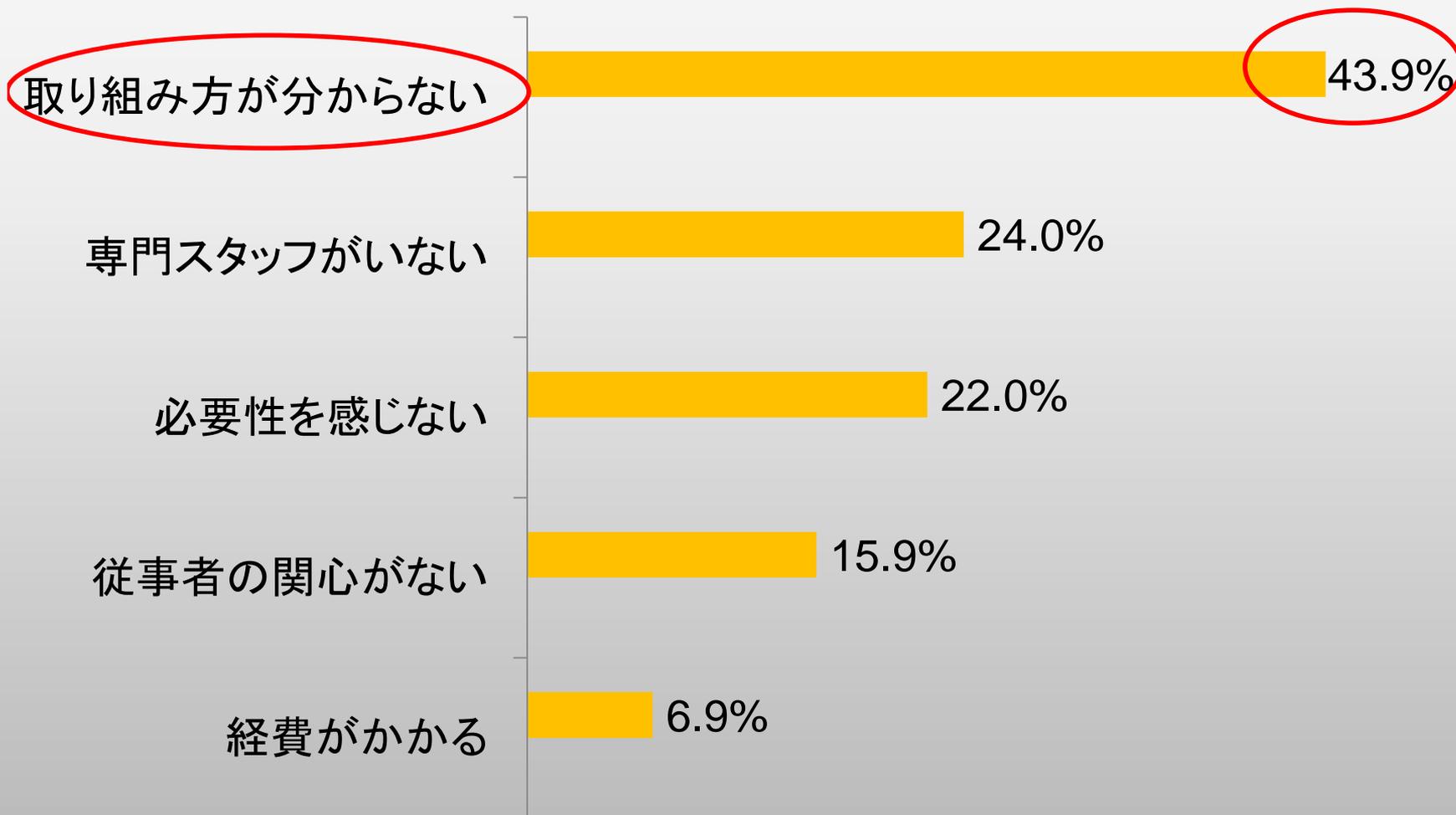
約3割の事業所が  
ストレスチェック制度  
を実施していた。

# 結果：ストレスチェック制度の実施担当者



ストレスチェック制度の実施担当者の約半数は「事業主」だった。

# 結果：ストレスチェック制度を実施しない理由



## 考察(メンタルヘルス対策の実態)

メンタルヘルス不調者の原因(規模別)10  
~19人は「職場の人間関係」が最も多い。  
規模が大きい事業所ほど、  
「本人の性格の問題」とされていた。



先行研究でも規模が大きい事業所ほど、「本人  
の性格の問題」とされている。

人数が少ない事業所の方が職場の人間関係の  
影響が表面化しやすいと考えられる。

## 考察(メンタルヘルス対策の実態)

休職者が復職時に問題になったこと→  
「どの程度仕事ができるか分からない」、  
「本人の医学的な情報が得られない」等

※49人以下の事業所は産業医の設置義務無し



本人の客観的な診断等に関する情報が得られるような仕組みづくりや既存事業の活用の啓発等  
が必要

## 考察(メンタルヘルス対策の取組)

メンタルヘルス不調者「無」の事業所でも  
従事者対象の研修が必要とされている。



メンタルヘルス不調者「無」の事業所であっても  
産業保健関係機関が実施している研修及び助成  
制度を活用等も含めて啓発していく必要がある。

## 考察(ストレスチェック制度について)

- 知っている約7割、実施したのは約3割
- 実施しない理由「取り組み方が分からない」等
- 人事にも関わる立場にある雇用主が事務担当者になっていることも多い。



- ストレスチェック制度の目的も踏まえた研修等を雇用主対象に行うことが必要
- 小規模事業所は人事担当者とメンタルヘルス担当者の役割を分けた実施体制についても課題

# おわりに

## 【今後、必要と考えられること】

- 産業保健、商工労働の関係機関との連携
- 雇用主に対する普及啓発
  - 従事者のストレス状況把握の必要性
  - 方法（気づき方、傾聴の仕方等）
  - 専門機関へのつなぎ方等